

ACTUALITEITEN ARBEIDSRECHT: ONTSLAGRECHT, ONTSLAG NU OF STRAKS?

De wet Werk en Zekerheid bevat een groot aantal wijzigingen op het gebied van ontslag- en arbeidsrecht. Het ontslagrecht verandert per 1 juli 2015. Veel werkgevers zijn in de veronderstelling dat zij met de nieuwe wet makkelijker en goedkoper personeel kunnen ontslaan. Dat is een misvatting. In deze bijdrage zullen wij hier nader op ingaan.

Per 1 juli 2015 verdwijnt de keuzevrijheid van de werkgever voor een procedure bij het UWV of de kantonrechter. Het UWV zal gaan oordelen over ontslagen wegens bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid. De kantonrechter zal beslissen over ontslagen om persoonlijke redenen zoals disfunctioneren of een verstoorde arbeidsrelatie. Deze preventieve toets geldt niet als de werknemer schriftelijk instemt met het opzeggen van de arbeidsovereenkomst of wanneer werkgever en werknemer een beëindigingsovereenkomst sluiten om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Verder verdwijnt de kantonrechtersformule. Werknemers met een arbeidsovereenkomst van tenminste twee jaar hebben recht op een transitievergoeding indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd of niet wordt verlengd. Deze vergoeding is gemaximeerd op € 75.000 dan wel maximaal een jaarsalaris voor werknemers die meer verdienen dan € 75.000 per jaar. De transitievergoeding is bedoeld ter compensatie van ontslag en om de werknemer in staat te stellen de transitie naar een andere baan te vergemakkelijken.

De transitievergoeding wordt als volgt opgebouwd:

- de eerste tien jaar: 1/6e maandsalaris per zes maanden (1/3 maandsalaris per jaar);
- na tien jaar: 1/4 maandsalaris per zes maanden (1/2 maandsalaris per dienstjaar).

Voor werknemers die bij het ontslag 50 jaar of ouder zijn, geldt tot 1 januari 2020 een hogere berekeningsmaatstaf over de jaren dat zij na hun vijftigste in dienst zijn onder de voorwaarde dat zij tenminste tien jaar in dienst zijn geweest bij die werkgever. Dit zal één maandsalaris per dienstjaar zijn. Voor kleinere werkgevers (vijfentwintig werknemers of minder) komt een overgangstermijn voor de tijdelijke hogere transitievergoeding. Inspanning die werkgever heeft verricht in vorm van een 'werk naar werk' traject' of bijvoorbeeld scholing die in het kader van het ontslag en in overleg met werknemer zijn gemaakt kunnen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Verder wordt de mogelijkheid om een aanvullende vergoeding bij de rechter te krijgen beperkt. De rechter kan alleen bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever een billijke vergoeding toekennen. De hoogte hiervan is aan de rechter.

Wat betekent dit voor de praktijk?

De transitievergoeding is aanzienlijk lager dan de huidige kantonrechtersformule. Maar de transitievergoeding is wel te zien als een vast recht; de werknemer krijgt de vergoeding ook als hij zich eerst verweert tegen zijn ontslag en de arbeidsovereenkomst na de procedure eindigt. Voor de werkgever betekent het voorgaande dat de dossieropbouw voor ontslag goed moet zijn. Anders eindigt de arbeidsovereenkomst niet. Maar het betekent voor de werkgever ook hoge juridische kosten; procedures zijn duur. Werknemers hebben veelal een rechtsbijstandsverzekering. Daarbij is van belang dat ontslagtrajecten jarenlang kunnen gaan duren, doordat hoger beroep en zelfs cassatie per 1 juli 2015 mogelijk worden. De werkgevers zullen om langdurige onzekerheid en hoge juridische kosten te vermijden eerder voor een schikking kiezen tegen een hogere vergoeding dan de transitievergoeding. Onze verwachting is derhalve niet dat ontslag straks veel goedkoper zal worden.

Wij willen met betrekking tot het voorgaande opmerken dat in geval van een bedrijfseconomisch ontslag via het UWV de kantonrechtersformule nu al niet het uitgangspunt is voor een eventuele vergoeding aan de werknemer. De transitievergoeding is zoals aangegeven een vaste vergoeding, die ook moet worden betaald als de onderneming financiële problemen heeft. De 'kennelijk onredelijk ontslag vergoeding', de vergoeding die een werknemer thans kan vorderen na een ontslag via de UWV procedure is gebaseerd op de schade van de werknemer die hij lijdt door zijn ontslag maar naar de financiële situatie van een bedrijf wordt ook gekeken. Voor 'grotere' werkgevers (werkgevers met meer dan vijftientig werknemers) met een minder rooskleurige financiële situatie, kan het verstandig zijn om nog onder het huidige recht een procedure op te starten. Vaak zijn de afvloeiingsregelingen in geval van ontslag wegens bedrijfseconomische problemen beperkt (een fractie van de kantonrechtersformule of soms ook helemaal niets).